



Liczba istniejących związków zbliża się u nas do 35, ale na tym nie koniec, niemal co tydzień pojawiają się jakieś nowe struktury – ocenia Bogumił Nowicki, przewodniczący „S” w Poczcie Polskiej.

Związków ci u nas dostatek

Kilka lub kilkanaście różnych organizacji związkowych w jednym zakładzie pracy, choć zdarza się i ponad trzydzieści. Jak przeciwdziałać rozdrobnieniu, które wcale nie sprzyja związkowcom?

Waldemar Żyszkiewicz

Solidarność, która wyrosła z masowego sprzeciwu Polaków wobec totalitarnej władzy, od początku walczyła również o rzeczywisty pluralizm związkowy. I nigdy dość przypominać, że ten cel osiągnęła. Dziś Polska jest wolnym krajem, w którym prawa pracowników do zrzeszania się i korzystania ze swobód związkowych uzyskały nawet gwarancje konstytucyjne. Nie znaczy to jednak, że stała się przez to rajem dla pracowników lub związkowców.

Wysokie bezrobocie, choć w niektórych sektorach gospodarki wystąpił ostatnio niedobór rąk do pracy. Niedoścignione płace. Częste lekceważenie przysługujących zatrudnionym

uprawnień pracowniczych i związkowych. Szykany wobec związkowców. Bezkarność pracodawców. I ogromne połacie rynku pracy – dotyczy to zwłaszcza sektora usług – nad którymi wciąż brak związkowego parasola.

Związkowy boom w Poczcie Polskiej

Są jednak przedsiębiorstwa, w których na niedobór związków nie można się skarżyć. W byłych państwowych firmach-molochach, w takich jak TVP, PKP czy Poczta Polska, organizacji związkowych tak się namnożyło, że można już mówić o przesadnym pluralizmie. Albo lepiej – o rozproszkowaniu związkowym. Telewizja publiczna,

choć plasuje się w czołówce, ze swymi ponad dwudziestoma związkami nie ma szans na wpis do księgi rekordów Guinnessa, bo znacznie wyprzedza ją np. Poczta Polska.

– Liczba istniejących związków zbliża się u nas do 35, ale na tym nie koniec, niemal co tydzień pojawiają się jakieś nowe struktury. Biorąc pod uwagę wysokość zatrudnienia w naszej firmie oraz liczbę lokalnych dyrektorów, którzy mogą poczuć się zagrożeni zwolnieniem, nie zdziwiłbym się, gdyby liczba organizacji związkowych przekroczyła nawet setkę – ocenia Bogumił Nowicki, przewodniczący „S” w Poczcie Polskiej.

Boom na powstawanie nowych związków zawodowych zaczął się po reorganizacji Pocz-

ty w 2005 roku. Z wielozakładowego przedsiębiorstwa, jakie istniało wcześniej, utworzono jedną firmę. Zamiast ponad stu lokalnych dyrekcji, które wcześniej były formalnie pracodawcami, pojawił się jeden pracodawca – dyrekcja generalna. Nic dziwnego, że wielu spośród byłych pocztowych bossów w odruchu samoobrony założyło z grupą zaufanych kolegów związki, niejednokrotnie liczące zaledwie po kilkanaście osób.

Związki i organizacje związkopodobne

Obecne przepisy bardzo ułatwiają założenie organizacji związkowej, choć w firmie za-

trudniającej sto tysięcy pracowników, raczej trudno marzyć o spełnieniu kryterium tzw. reprezentatywności. Nawet osiągnięcie progno upoważniającego do etatu dla związkowego działacza – 150 zrzeszonych w organizacji zakładowej – nie jest bynajmniej sprawą łatwą. Kuszą jednak uprawnienia, jakie przysługują dziś każdemu związkowi, także tym niereprezentatywnym. Uczestnictwo w negocjacjach o układzie zbiorowym i regulaminie pracy, ochrona związkowa dla co najmniej jednej osoby w KZ – to przecież całkiem wymierne korzyści. Własna organizacja związkowa, nawet taka w skali mikro, może być instrumentem pozyskiwania wiedzy oraz wpływu na to, co się dzieje w centrali firmy.

– Ówczesny pracodawca z pewnością myślał o spacyfikowaniu dwóch dużych związków reprezentatywnych, jakimi w naszej firmie są od lat OPZZ oraz Solidarność. I to mu się udało. Ale chyba też trochę się przeliczył, bo teraz każdy nowy związek, jaki u nas powstaje, ma ze względu na jednozakładową strukturę firmy charakter ogólnopolski – wyjaśnia przewodniczącą Nowicki.

Takie kilkunastoosobowe związki, a raczej struktury związkopodobne, ale z prawem do reprezentacji na szczeblu centralnym, mnożą się w Poczcie. I kwitną. Gorzej natomiast mają się związki z pocztowej Solidarności, których jest, bagatelnie, ponad 15 tysięcy. Przedtem o interesy siedemdziesięciu Komisji Zakładowych dbała sekcja krajowa Sekretariatu Łączności, teraz po przekształceniu wymuszonym nową sytuacją organizacyjną Poczty związek przyjął strukturę jednej Komisji Zakładowej, która reprezentuje interes siedemdziesięciu organizacji tzw. podzakładowych. I to właśnie one, dawne KZ, są w najgorszej sytuacji: mają w zasadzie te same obowiązki przy mniejszych przecież kompetencjach.

– Restrukturyzacja, która umożliwiła znaczną redukcję liczby etatów związkowych, dla pracodawcy z pewnością korzystna, nam bardzo utrudniła działanie. Jedna organizacja zakładowa „S”

ma sens w firmie o dużym stopniu zwartości organizacyjnej i terytorialnej, sprawdzi się z pewnością w największej nawet hucie czy kopalni, ale w takim organizmie jak Poczta Polska, gdzie samych urzędów pocztowych jest 8 tysięcy, wydaje się rozwiązaniem absurdalnym – analizuje sytuację Nowicki.

Legislatorom zabrakło wyobraźni

Nadmiar organizacji związkowych w jednym zakładzie pracy stwarza problemy dla obu stron. Im więcej podmiotów związkowych siada do stołu, tym trudniej wypracować im jakieś wspólne stanowisko negocjacyjne.

– Proszę sobie wyobrazić negocjacje, na które każdy z 35 związków przysłał po dwóch reprezentantów, to już jest 70 osób. A w przyszłości, uwzględniając dynamikę rozwoju ruchu związkowego w Poczcie Polskiej, trzeba będzie prowadzić negocjacje w jakiejś sali widowiskowej – ironizuje szef pocztowej Solidarności.

Konsekwencje nieprzemysłanych uregulowań prawnych mogą być naprawdę zaskakujące. Różne przypadki powstawania organizacji związkowych, które można by nazwać kierowniczymi, przedstawia Michał Jaszewski, specjalista w zakresie prawa pracy.

– Zetknąłem się kiedyś z sytuacją, w której ktoś był jednocześnie wysoko postawionym kierownikiem, przewodniczącym związku oraz członkiem rady nadzorczej. Taka pozycja w niedużym zakładzie, przy porównywalnej sile dwóch konkurujących ze sobą związków, umożliwiała jednej osobie, dążącej do obrony interesów pracodawcy, całkiem skuteczną kontrolę. W tej firmie nie dało się wypracować żadnego porozumienia – mówi Michał Jaszewski.

Jego zdaniem, a jest to opinia prawnika, który z materią prawa związkowego ma kontakt na co dzień, obecne uregulowania są po prostu niesprawiedliwe. Owszem, ustawodawca różnicuje organizacje związkowe na tzw. reprezentatywne oraz pozosta-

łe, które kryterium reprezentatywności nie osiągają. Ale ekspertom pracującym przy ustawie z 1991 roku oraz jej kolejnych nowelizacjach najwyraźniej zabrakło nieco wyobraźni.

Warto być nawet niereprezentatywnym

Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej jest określana na poziomie zakładu pracy i zależy od stopnia uzyskanego wśród załogi poparcia, czyli od liczebności zakładowych struktur związkowych. Związek, który zrzesza co najmniej 10 proc. pracowników danego zakładu pracy, nazywamy reprezentatywnym. Dla trzech dużych ogólnopolskich central związkowych, spełniających wymagania określone w ustawie o Komisji Trójstronnej – mowa tu o Forum Związków Zawodowych, OPZZ i Solidarności – ustawodawca obniżył zakładowy próg reprezentatywności do 7 proc.

Przy ogólnej, niewysokiej liczbie związkowców w Polsce nie są to, wbrew pozorom, kryteria łatwe do spełnienia. Zakładane dziś związki mają niewielkie szanse na osiągnięcie reprezentatywności. Rzecz w tym, że nie przewidziano mechanizmu różnicowania uprawnień między tzw. związkami niereprezentatywnymi, które skupiają jednak jakąś znaczącą, kilkusetosobową część załogi a niewielkimi, kilkunastoosobowymi grupami koleżeńskimi, także przyjmującymi, w pełnej zgodzie z prawem, postać związku zawodowego.

W negocjacjach, do których trzeba zaprosić wszystkie istniejące w firmie związki, takie niewielkie struktury związkowe mogą wprawdzie zostać zneutralizowane. Wystarczy, że związki, które są reprezentatywne w danym zakładzie, wypracują wspólne stanowisko. W szczególnym przypadku, gdy tylko jedna organizacja w firmie spełnia wymogi reprezentatywności, to jej stanowisko będzie przedmiotem negocjacji z pracodawcą.

– Ale rzecz nie tylko w negocjacjach. Obowiązujące prawo przewiduje też szczególną ochronę działaczy czy możliwość otrzymania pomieszczeń, ula-

wiających prowadzenie działalności związkowej. Dziś z takich uprawnień w firmie zatrudniającej, powiedzmy, 10 tys. osób korzysta zarówno związek, który zrzesza 650 pracowników, jak i ten, do którego bytemu kierownikowi udało się skrzyknąć zaledwie kilkanaście osób – tłumaczy Jaszewski.

Potrzeba nowych rozwiązań

Zdaniem eksperta, obecne rozwiązania w znacznym stopniu przyczyniły się np. do kompromitacji idei ustawowej ochrony działaczy związkowych. Co raz wyraźniej widać to w praktyce orzeczniczej polskich sądów pracy.

– Wiele orzeczeń podważa prawo do ustawowej ochrony, przywołując oczywiste przypadki jej nadużywania, co w ocenie sądu jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego. A ucziwi związkowcy, którym w obronie interesów pracowników zdarzyło się wejść w konflikt z pracodawcą, niejednokrotnie na tym tracą – ubolewa prawnik.

Wydaje się, że nowa, dobra ustawa o związkach zawodowych powinna być rezultatem racjonalnego kompromisu. Problem w tym, że strony dialogu społecznego wciąż pozostają w zbyt wielkim dystansie negocjacyjnym. Związkowcy zawsze chcieliby większej ochrony, pracodawcy z kolei przyzwyczaili się do bezkarnego naruszania związkowych uprawnień. A niektórzy z nich chcieliby w ogóle zapomnieć o instytucji związków zawodowych. Przynajmniej we własnej firmie.

– Być może nadszedł czas, żeby nasz związek zaczął myśleć przede wszystkim o interesie członków Solidarności i przygotował własny, sensowny projekt nowego prawa pracy. Wspieranie ruchu ogólnozwiązkowego, kiedyś ważne i uzasadnione, dziś przeradza się nieraz we własną karykaturę. Przykład sytuacji związkowców w Poczcie Polskiej jest czytelną ilustracją niepożądanego stanu rzeczy – konkluduje szef pocztowej Solidarności, który kieruje również pracami Sekretariatu Łączności „S”. ■